ISSN 1712 5979 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Mars 2013

AVIS AUX MILIEUX DU TRAVAIL

ACCÈS SANS FIL À INTERNET À LA COMMISSION

La Commission est heureuse d'annoncer l'introduction de l'accès sans fil à Internet dans les étages publics et les salles d'audience (2e, 3e et 4e étages).

À compter du lundi 25 février 2013, les avocats, les clients et tout autre intervenant des relations de travail qui se trouvent dans les locaux de la Commission pourront obtenir un accès sans fil à Internet protégé par un mot de passe. Le service est offert pendant la semaine, de 8 h à 18 h.

Les parties qui souhaitent utiliser le service d'accès sans fil à Internet peuvent obtenir le mot de passe auprès des représentants des services à la clientèle de la Commission, à la réception (2e étage). Le mot de passe sera changé toutes les deux semaines.

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en février dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de février-mars des *Reports* de la Commission. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Santé et Sécurité – Représailles – Le travailleur avait refusé de conduire un camion de remplacement qu'on lui avait fourni, alléguant que le véhicule n'était pas apte à transporter de l'acier – Selon son témoignage, la direction du véhicule était desserrée, l'état des rétroviseurs rendait difficile de changer de voie; il n'y avait pas de frein moteur et le tableau de bord présentait des fils à nu – Le travailleur avait informé l'entreprise qu'il ne conduirait pas le camion, qui était dangereux (tout en offrant de ramener le camion à Hamilton, sans sa remorque); il avait été licencié ce même jour – Le témoignage du travailleur n'ayant pas été contredit, la Commission estime que ce dernier avait des motifs raisonnables de croire que le véhicule était inapte au transport de l'acier; en conséquence, il avait refusé ledit travail et avait promptement avisé son employeur de son refus – L'employeur, plutôt que d'enquêter sur les circonstances du refus, avait mis fin à l'emploi du travailleur, dont le licenciement avait été, du moins en partie, attribuable à son observation de la Loi – La réintégration avec pleine rémunération est habituellement le recours présumé dans ce genre de situation, mais ne serait pas appropriée en l'occurrence, étant donné l'impossibilité de rétablir de bonnes relations entre les parties – La Commission ordonne donc le versement de la rémunération à compter de la date du licenciement jusqu'à la date de l'audience, outre une somme équivalant à quatre semaines de salaire – Requête admise

LP SERVICES; RE WADE BARBER; OLRB File No. 2855-12-OH; Dated February 26, 2013; Panel: Jesse M. Nyman (12 pages)

Obligation d'impartialité du syndicat – Scrutin de ratification et grève – Les requêtes en cause alléguaient des violations de la Loi découlant de la ronde de négociations des enseignants tenue en Ontario (décrite dans une décision antérieure de la

Commission, *R v. OSSTF* 2012 CanLII 80016) et qui a abouti aux protocoles d'accord négociés par le gouvernement et l'OECTA – Les requérants alléguaient que l'OECTA avait violé les dispositions de ses actes et règlements constitutifs, en manquant entre autres à : communiquer avec ses membres; obtenir l'autorisation de négocier appropriée; se conformer aux objectifs systémiques de la négociation; se conformer à la résolution d'autorisation du conseil des présidents – L'OECTA avait déposé une motion voulant que la procédure ne soit d'aucune utilité pour les relations de travail, étant donné que la *Loi donnant la priorité aux élèves* ne permettait pas les recours demandés et que toutes ces affaires relevaient essentiellement de la gouverne interne du syndicat, les recours appropriés n'étant pas d'ordre juridique ni du ressort de la Commission, mais bien d'ordre politique – La Commission rappelle sa jurisprudence de longue date, laquelle établit que l'article 74 traite explicitement de la « représentation des employés compris dans l'unité de négociation » – Selon la Commission, la campagne électorale devant avoir lieu prochainement à l'OECTA, pendant laquelle la quasi-totalité des dirigeants responsables du protocole d'accord seront sur la sellette, présenterait la tribune convenant à l'évaluation de la justesse des choix faits par la direction de l'OECTA; cette évaluation ne saurait être faite correctement par le biais d'une requête relative à l'obligation d'impartialité du syndicat – La Commission souligne que la nature des arrangements politiques conclus avec le gouvernement de l'Ontario par l'OECTA en qualité d'intervenante chevronnée dans le secteur de l'éducation n'est pas une question dont le réexamen ou la réglementation est du ressort de la Commission ou de son intervention – Ce sont les tribunaux, et non la Commission, qui constituent le forum approprié pour déterminer le degré auquel la constitution ou les règlements de l'OECTA ont pu être violés; enfin, une allégation formulée en vertu de l'article 44 exige la ratification d'une convention collective; or, le protocole d'accord n'a pas été conclu avec l'un des conseils scolaires catholiques, mais plutôt avec le gouvernement – Affaires rejetées

RICHARD BROCK, PRESIDENT, ON BEHALF OF THE MEMBERS OF THE HALTON ELEMENTARY UNIT OF THE ONTARIO ENGLISH CATHOLIC TEACHERS ASSOCIATION (O.E.C.T.A), RE THE ONTARIO ENGLISH CATHOLIC TEACHERS ASSOCIATION (O.E.C.T.A.); HALTON CATHOLIC DISTRICT SCHOOL BOARD; OLRB File No. 1946-12-U; 2014-12-U; 2305-12-U; 2409-12-U; Dated February 26, 2013; Panel: Bernard Fishbein (22 pages)

Unité de négociation – Accréditation – Employeur – La Commission commence par déterminer que, aux fins de la Loi, Sysco est l'employeur des employés qui lui ont été envoyés par une agence de placement – Selon la Commission, Sysco possède, en principe et en réalité, tout pouvoir en matière de formation, évaluation, discipline, supervision au quotidien, affectation des tâches et barèmes de rémunération – De plus, il existe un fort degré d'intégration des travailleurs dans le lieu de travail de Sysco – Sysco, dotée d'un degré de contrôle maximal quant à tous les aspects de la relation d'emploi, est l'employeur véritable – La Commission détermine ensuite que l'exclusion de ces employés temporaires de l'unité de négociation n'entraînerait pas de problèmes graves pour l'employeur sur le plan des relations de travail, alors que leur inclusion dans l'unité amplifierait la capacité du syndicat de représenter ces employés et affaiblirait sa position de négociation, surtout étant donné la fragmentation entre employés à plein temps et employés temporaires dans le milieu de travail – Certificat délivré

SYSCO FINE MEATS OF TORONTO, A DIVISION OF SYSCO CANADA, INC.; UFCW CANADA LOCAL 1000A; OLRB File No. 3484-11-R; 3662-11-U; 3815-11-U; Dated February 25, 2013; Panel: Maurice A. Green (10 pages)

Normes d'emploi – Modification des conditions de travail – Licenciement – La requérante désirait obtenir de son ex-employeur le versement de son indemnité de licenciement et de sa prime de temps supplémentaire en invoquant l'article 116 de la *Loi sur les normes d'emploi* (la Loi) – La requérante, une étudiante diplômée qui travaillait dans un laboratoire à raison de 30 heures par semaine, avait refusé la prolongation de sa période d'emploi après avoir constaté que son nouveau contrat renfermait une clause sur la propriété intellectuelle – Concernant l'indemnité de licenciement, la Commission essaie de déterminer si l'employée a fait l'objet d'un congédiement déguisé – Après analyse objective, la Commission estime que la requérante n'avait aucun motif de ne pas croire que le contrat énonçait des conditions d'emploi nouvelles; la requérante avait été informée qu'elle devait signer le contrat si elle voulait continuer à occuper son poste; pourtant, l'inclusion de la clause

représentait une modification de ses conditions de travail de base – Par conséquent, la requérante a fait l'objet d'un congédiement déguisé – Cette conclusion n'est pas infirmée par le fait que la clause ait été incluse par erreur – La requérante a déclaré qu'elle travaillait régulièrement plus de 30 heures par semaine pour achever ses tâches – Le droit de la requérante à une prime de temps supplémentaire relève de la Loi et non de la politique de l'Université, puisque la requérante n'avait jamais demandé d'autorisation à l'égard de ses heures supplémentaires, ainsi que l'exige la politique – En vue de déterminer si l'employée a été dédommagée selon les normes d'emploi ou selon des conditions de contrat supérieures en regard du temps supplémentaire dépassant les 30 heures, mais non les 44 heures hebdomadaires, la Commission cherche à déterminer si, aux termes de la forme et du fond, la requérante était une employée salariée ou une employée rémunérée à l'heure – Le salaire est un paiement périodique fixe en échange de services, mais il faut tenir compte d'autres caractéristiques, telles que la variation de la rémunération selon le nombre des heures travaillées – La requérante était une employée salariée, puisque son salaire n'était pas fonction du nombre des heures hebdomadaires travaillées – Rien dans la Loi n'impartit à un employé salarié le droit de recevoir une prime pour un nombre d'heures supérieur à l'horaire normal, mais inférieur aux 44 heures par semaine, sauf si l'employeur ne verse pas à l'employé au moins le salaire minimum prescrit par la Loi – Même si la requérante avait le droit en vertu de la Loi de recevoir une prime de temps supplémentaire à l'égard d'un nombre d'heures supérieur aux 44 hebdomadaires, la preuve ne précise pas si la requérante avait déjà atteint ou dépassé ce nombre – La requérante a le droit de recevoir une indemnité de licenciement et une indemnité de vacances, mais non une prime de temps supplémentaire – Requête en partie admise

SAFAA SABBAH; RE UNIVERSITY OF OTTAWA; DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 1616-11-ES; Dated February 5, 2013; Panel: Ian Anderson (20 pages)

Procédures en instance

Santé et sécurité – Révision judiciaire – Le client d'un centre de ski avait perdu la vie alors qu'il utilisait une piscine sans surveillance – La Cour d'appel devait se prononcer sur la question de savoir si un centre de ski est tenu de déclarer au ministère du Travail « toute blessure subie par un client » s'il s'agit d'une blessure grave ou du décès d'une personne dans un lieu de travail au sens du paragraphe 51 (1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la Loi) – La Commission avait jugé que la déclaration était obligatoire, parce qu'une piscine est un « lieu de travail » – La Cour divisionnaire avait pour sa part rejeté la requête en révision judiciaire, invoquant que la décision de la Commission avait été raisonnable – Enfin, la Cour d'appel soutient que la décision de la Commission était déraisonnable – L'interprétation qu'avait donnée la Commission du paragraphe 51 (1), axé sur l'emplacement, ferait de tout lieu un « lieu de travail » du fait qu'un travailleur pourrait y être présent ou y être de passage à un moment ou à un autre; par conséquent, une blessure grave ou un décès subi par quiconque dans un lieu ou un autre deviendrait un incident à déclarer, sans égard à la cause – Bien que la Loi ait un but de réparation et que le paragraphe 51 (1) vise à englober tout un éventail de blessures touchant les travailleurs, l'approche de la Commission amplifierait les pouvoirs du Ministère au-delà de l'intention du législateur et de ce qui est nécessaire pour assurer la sécurité des travailleurs – Pris selon le contexte et l'intentionnalité de la disposition, le terme « de quelque façon que ce soit » doit être interprété comme exigeant un certain lien entre le danger aboutissant à la blessure grave ou au décès et un risque réaliste pour la sécurité du travailleur – Outre ce lien, il y a obligation de déclarer la blessure ou le décès si l'incident se produit dans un lieu où un travailleur s'acquitte des tâches de son emploi à ce moment-là ou dans un lieu où l'on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'un travailleur s'acquitte de ses tâches dans le cadre normal d'un emploi; enfin, si un travailleur ou une personne autre est grièvement blessé – On n'a aucune preuve que le décès survenu dans la piscine a eu pour cause un danger qui aurait pu affecter la sécurité d'un travailleur – Appel admis

BLUE MOUNTAIN RESORTS LTD.; RE: MINISTRY OF LABOUR, ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD; RICHARD DEN BOK; (Court File No. C54427); Dated February 7, 2013; Panel: MacPherson, Armstrong and Blair JJA (26 pages)

Retard – Révision judiciaire – La Faculty Association de l'Université York (YUFA) avait déposé une motion dans le but d'obtenir de la Cour qu'elle rejette quatre demandes de révision judiciaire pour cause de retard, M. Khaiter,

membre du corps enseignant, ayant manqué à inscrire au rôle les affaires devant être entendues – Ces affaires se rapportent toutes à des allégations formulées par M. Khaiter selon lesquelles l'YUFA avait manqué à le représenter avec impartialité, allégations que l'intéressé avait présentées à la Commission ainsi qu'au TDPO – La Cour relève qu'aucune date n'avait encore été fixée pour l'audience de l'une ou l'autre de ces affaires, et que les retards allaient de deux ans et trois mois à plus de cinq ans, soit depuis les décisions respectivement rendues par les deux tribunaux – La Cour estime inacceptables les retards occasionnés par le défaut d'inscription des requêtes au rôle des audiences – Il s'agit ensuite de déterminer si ces retards ont été préjudiciables pour l'YUFA – La Cour souligne que les événements ayant initialement donné lieu aux plaintes remontent à plusieurs années; « que les points sont en rapport avec l'emploi »; et « qu'entamer ces procédures à l'heure actuelle serait hors d'ordre et la validité des résultats incertaine » – La Cour juge évidente l'existence de préjudice – Cependant, la Cour ne croit pas devoir rejeter d'emblée les requêtes en se fondant sur la preuve des retards, en particulier parce que l'YUFA aurait pu déposer le formulaire Demande d'audience et ainsi obtenir elle-même une date d'audience – La Cour se penche sur d'autres facteurs – Tout d'abord, M. Khaiter a fait mésusage des procédures offertes par la Commission et le TDPO dans un but sans rapport avec la résolution des litiges en cause; les retards d'inscription des quatre requêtes en révision judiciaire démontrent la même attitude, soit le désir d'attiser ces litiges plutôt que d'y mettre fin – En deuxième lieu, l'intéressé n'a donné aucune explication satisfaisante des retards – La Cour conclut que, en laissant ainsi ces affaires se prolonger, M. Khaiter a excessivement tardé, et que, par ce comportement, il a renoncé à son droit de faire entendre sur le fond ses quatre requêtes en révision judiciaire – Motion admise, requête rejetée

KHAITER; LABOUR RELATIONS BOARD (ONTARIO) 2013 ONSC 791 (Court File No. 431/08); Dated February 13, 2013; (20 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

On peut consulter la version préliminaire des *Reports* à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7e étage, 505, avenue University, à Toronto.

Procédures en instance

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Defence Contract Management Agency Americas (Canada) (No. 2) Divisional Court No. 86/13	0955-11-R	En cours
Durval Terciera, et al Divisional Court No. 520/12	1475-11-U	6 juin 2013
Defence Contract Management Agency Americas (Canada) Divisional Court No. 513/12	0955-11-R	21 mars 2013
Bur-Met Construction Divisional Court No. DC-12-010 **Thunder Bay**	3893-11-R	En cours
Vito Tarantino Ltd. Divisional Court No. 363/12	0356-12-R	17 avril 2013
OSMWRC, et al Divisional Court No. 363/12	0784-05-G	22 mai 2013
2130869 Ontario Ltd. Divisional Court No. 359/12	3518-11-R and 3519-11-G	24 mars 2013
Albert Tsoi v. UNITE HERE Divisional Court No. 330/12	3908-09-U	En cours
Ontario Sheet Metal Workers' and Roofers' Conference, et al (Flynn) Divisional Court No. 325/12	2730-11-JD	En cours
IBEW, Local 894 Divisional Court No. 321/12	3174-09-U	En cours
EllisDon Corporation Divisional Court No. 310/12	0784-05-G	22 mai 2013
EllisDon Corporation Divisional Court No. 309/12	2076-10-R	En cours
Thomas Fuller Construction et al Divisional Court No. 12-1832 **Ottawa**	1056-11-R	Semaine du 8 avril 2013
Hassan Hasna Divisional Court No. 83/12	3311-11-ES	En cours
Landmart Building Corp. Divisional Court No. DC 12-346JR **Hamilton**	2519-11-R	En cours
Total Mechanical Systems Divisional Court No. 17/12	4053-10-R	15 mars 2013
Aragon (Hockley) Development (Ontario) Corporation Divisional Court No. 595/11	2781-09-R	En cours
John McCredie v. OLRB et al Divisional Court No. 1890/11 **London**	1155–10–U	En cours
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 213/11	0816–10–U 0817–10–U	Rejetée le 20 février 2013

Procédures en instance

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Dean Warren v. National Hockey League Divisional Court No. 587/10	2473–08–U	7 décembre 2012 Entendue, en délibéré
Greater Essex Catholic District S.B. Supreme Court No. 34992	3122–04–G	Rejetée le 14 février 2013
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290–08–U 0338–08–U	Rejetée le 20 février 2013
Independent Electricity System Operator v. Canadian Union of Skilled Workers, LIUNA et al Supreme Court No. 34915	3322–03–R 2118–04–R	Rejetée le 21 février 2013
Pro Pipe Construction v. Norfab Metal and Machine Divisional Court No. 408/09	2574–04–R	En cours
Blue Mountain Resorts v. MOL Court of Appeal No. C54427	1048–07–HS 0255–08–HS	7 février 2013 Annulée
Roy Murad v. Les Aliments Mia Foods Divisional Court No. 291/09	1999–07–ES	Rejetée le 15 février 2013
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045–06–U et al	Rejetée le 20 février 2013